

Саме тому, що теорія соціальної дії М. Вебера дозволяє пояснити поведінку різних людей та соціальних груп, сьогодні, вона використовується у менеджменті, соціології управління, політології та інших науках, що стосуються великих груп населення і має велике значення для професійної підготовки фахівців цих галузей.

*Онишко К.А.*

*Науковий керівник: Терещенко Д.А.*

*НТУ «ХП»*

### ***ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ОРГАНІВ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ***

Проголосивши себе соціальною державою, політика якої спрямована на створення умов, що забезпечують гідне життя і вільний розвиток кожного громадянина, Україна взяла на себе зобов'язання щодо забезпечення надання якісних адміністративних послуг населенню. В свою чергу, цей процес потребує ефективного організаційного розвитку органів публічної влади.

Під організаційним розвитком розуміють структурований процес зміцнення сталості організаційних структур в урядовому, неурядовому та бізнес-секторах, а також їхньої готовності протистояти викликам. Організаційний розвиток органу публічної влади – це організований процес, що порушує динамічний розвиток структури органу, за якого відбувається поступове удосконалення окремих видів діяльності органу і раціоналізація його внутрішньої структури, упорядковуються в часі і у просторі управлінські процеси. Організаційний розвиток – процес удосконалення формальних (організаційної структури управління, процесів управління й ін.) і неформальних сторін організаційної діяльності (підвищення знань, навичок і досвіду у міжособистісному та груповому спілкуванні; організація кар'єри на основі застосування ефективних

методів мотивації та формування організаційної культури), тобто безперервне вдосконалення процесів вирішення проблем й оновлення організації.

Організаційний розвиток нерозривно пов'язаний з культурою організації та інноваціями в цій сфері. Організаційний розвиток органів публічної влади на інноваційній основі спроможний забезпечити підвищення якості адміністративних послуг за рахунок інновацій, впровадження клієнтоорієнтованих цінностей, перерозподілу людських ресурсів. Цілеспрямовані нововведення в органах публічної влади можуть бути реалізовані на трьох рівнях: організаційному (наприклад, зміна структури), груповому (наприклад, зміна групових цінностей і норм) та індивідуальному (наприклад, зміна уявлень про мету діяльності органів публічної влади).

Аналіз та узагальнення ідей щодо організаційного розвитку дозволяє стверджувати, що існують певні закономірності організаційного розвитку, які виявляють себе у процесі декомпозиції моделі на складові частини, аналізу та синтезу підходів щодо організаційного розвитку. Серед концепцій організаційного розвитку, на особливу увагу заслуговує модель Г. Мак-Ліна, який застосовує проектний підхід до організаційних перетворень. Проектний підхід є виграшним порівняно з іншими, оскільки надає можливість залучити найкращих фахівців в галузі організаційної діагностики та розвитку, покращити якість прийнятих управлінських рішень, і що більш важливо – покращити якість процесів, знаходження нових інноваційних способів управління органами публічної влади у скорочений термін при обмежених ресурсах.

Отже, організаційний розвиток органів публічної влади - це безперервний, багатовекторний, нелінійний, інтегруючий процес переходу системи органів публічної влади до нового якісного стану за рахунок зміни кількості, якості підсистем, що входять до складу системи, та зв'язків між ними. Тому в умовах децентралізації та адміністративних реформ в Україні організаційний розвиток органів публічної влади є важливим фактором покращення якості надання адміністративних послуг. В процесі організаційного розвитку (розробки планів і процедур, стратегічного й операційного планування або роботи над планом із

залучення фінансування) органи публічної влади повинні дотримуватись принципів підходу, заснованого на дотриманні прав людини, а саме принципів: участі, недискримінації, прозорості та підзвітності. Подальші дослідження мають бути спрямовані на пошук конкретних параметрів організаційних змін задля формулювання успішних сценаріїв розвитку органів публічної влади.

*Онищенко М.Г.*

*Науковий керівник: Ляшенко Н.О.*

*ХНУРЕ*

### ***НЕГАТИВНИЙ ВПЛИВ СОЦІАЛЬНИХ МЕРЕЖ НА ЇХ КОРИСТУВАЧІВ***

Мережеві спільноти перетворилися на майже повноцінне віддзеркалення реальності. Поширеність цієї технології не сприяла компетентності рядового користувача, ба більше – багато людей і гадки не мають про можливі ризики та їх розмах. Як не дивно, вслід за людським загалом сюди перебралися нечисті на руку організації, шахраї небезпечні соціальні явища для користувачів мереж. Ми розглянемо типові ризики для учасників мереж:

1. Неправдива інформація. Новітня мода фрагментації контенту призводить до того, що відомості розбиваються по невеликих статтях, каналах новин, науково-популярних роликах тощо. Інформація нагромаджується одна на одну з такою швидкістю, що перевірити її виток буває важко чи просто неможливо.
2. «Погана компанія». Не в новинку почути новини про викриття в мережі “груп смерті”, спільнот екстремістів чи злочинців та шахраїв. І якщо підлітки найбільш вразливі для цих організацій. А от для долучення до потоку ненависті під яким-небудь постом у twitter можна навіть не розділяти думки з “колегами”. Інтернет зменшує персональну відповідальність, робить нас анонімними, тому більш сміливими та, на жаль, агресивними.
3. Витрата вільного часу. За останніми дослідженнями всесвітній середній час користування Інтернетом складає приблизно 7 годин на день. Особисто для